



In dieser Ausgabe:

- 1. Eingruppierung eines außertariflichen Arbeitnehmers (BAG Beschl. v. 22.10.2025 – 4 ABR 35/24)**
- 2. Rechtsschutzinteresse bei der Anfechtung einer Betriebsratswahl (LAG Hessen Beschl. v. 22.09.2025 – 16 TaBV 23/25)**
- 3. Aktueller Tarifabschluss**
- 4. ANG-Wirtschaftsdaten Mai 2026**

1. Eingruppierung eines außertariflichen Arbeitnehmers (BAG Beschl. v. 22.10.2025 – 4 ABR 35/24)

Im vorliegenden Fall war im Unternehmen ein Manteltarifvertrag anwendbar, welcher Personen, „deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich festgelegt sind und deren monatliche Vergütung mindestens 10 % über der zutreffenden Stufe der höchsten Tätigkeitsgruppe“ liegt, als außertarifliche Angestellte aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen hat.

Der Arbeitgeber hat das Aufgabengebiet eines Mitarbeiters erweitert und beabsichtigt, den Mitarbeiter nicht länger als tariflichen Angestellten, sondern als außertariflichen Mitarbeiter zu beschäftigen. Den im Betrieb gegründeten Betriebsrat hat der Arbeitgeber dazu zur Versetzung und Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters angehört. Dieser hat zwar der Versetzung zugestimmt, jedoch der Eingruppierung widersprochen. Diesen Widerspruch begründete der Betriebsrat mit dem Argument, dass ein Verstoß gegen tarifliche Bestimmungen vorliege. Konkret sei das tarifvertragliche Abstandsgebot von mindestens 10 % nicht eingehalten. Nur über eine Betrachtung des Grundgehalts für sich gesehen, seien die im MTV benannten 10 % überschreiten und der Abstand gewahrt. Im Hinblick auf die individualvertraglich jährlich 240 abgegoltenen Mehrarbeitsstunden und sonstige wegfallende Leistungen, wie tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld wäre in der Gesamtbetrachtung aller Umstände der Abstand verletzt. Um die erforderliche Zustimmung zu erhalten, leitete der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein.

Das BAG hat zunächst seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und nochmals hervorgehoben, dass auch eine Zuordnung eines Mitarbeiters in den außertariflichen Bereich eine Anhörung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 S. 1 erforderlich macht. Einen begründeten Widerspruch des Betriebsrats hat das BAG jedoch – wie auch die Vorinstanzen – abgelehnt und die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt. Der Wortlaut des Tarifvertrages setzt den Mindestabstand bei der „monatliche[n] Vergütung [...] der höchsten Tätigkeitsgruppe“. Ein Verweis auf einzelne tarifvertragliche Regelungen, abweichende einzelvertragliche Festlegungen (z. B. abgegoltene Mehrarbeit) sind wie auch sonstige Leistungen außer Acht zu lassen. Der Wortlaut des Tarifvertrages stellt erkennbar nur auf das Tabellenentgelt der zutreffenden höchsten Tätigkeitsgruppe ab, sodass die Überschreitung dieser Grundvergütung um 10 % bereits den

Mindestabstand erfüllt und eine Bewertung des Mitarbeiters als außertariflich ermögliche.

Da die vom Betriebsrat behauptete Verletzung des Tarifvertrages vom BAG abgelehnt wurde, wurde die Zustimmung ersetzt.

Praxishinweis:

Auch wenn der Wortlaut „Eingruppierung“ des § 99 BetrVG primär auf Tarifverträge und die Tarifgruppen abstellt, ist eine Herausnahme aus diesem System ebenfalls als eine Eingruppierung zu verstehen, sodass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Sofern dieser jedoch ohne eine Begründung gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG widerspricht, ist der Widerspruch unzulässig und kann durch das Arbeitsgericht ersetzt werden.

2. Rechtsschutzinteresse bei der Anfechtung einer Betriebsratswahl (LAG Hessen Beschl. v. 22.09.2025 – 16 TaBV 23/25)

Nachdem Mitte 2024 eine Betriebsratswahl stattgefunden hat, wurde diese von einigen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber selbst fristgerecht angefochten. Anfang 2025 gab das erstinstanzliche Gericht der Anfechtung statt, woraufhin der gewählte Betriebsrat eine Beschwerde einreichte, um vor dem LAG Hessen gegen die Entscheidung vorzugehen. Während dieses Verfahrens fand eine Neuwahl des Gremiums statt.

Obwohl nun ein neues Gremium gewählt wurde, hielt der Arbeitgeber am Verfahren fest und wollte die gerichtliche Klärung über die Wirksamkeit herbeiführen. Dies scheiterte, da das LAG Hessen das Rechtsschutzbedürfnis nicht länger als gegeben ansah. Das Gremium wurde bereits neu gewählt, sodass eine Anfechtung, die nur für die Zukunft gelte, keine Wirkung mehr entfalten könne. Auch die Argumentation des Arbeitgebers, dass dieser die Bestätigung der erstinstanzlichen Entscheidung wegen eines eventuell nachwirkenden Kündigungsschutzes für erforderlich halte, lehnte das LAG ab. Individualrechtliche Aspekte können keine Fortführung eines kollektiven Wahlanfechtungsverfahrens begründen.

Sobald der Betriebsrat, dessen Wahl Gegenstand eines Anfechtungsverfahrens ist, nicht länger im Amt ist, ist eine Fortsetzung eines Anfechtungsverfahrens damit unmöglich, da das eigentliche Ziel nicht länger erreicht werden kann.

3. Aktueller Tarifabschluss

Am 13.05.2026 haben sich der Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die **obst- und gemüseverarbeitende Industrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland** geeinigt:

- Ab dem 01.06.2026 steigen die Entgelte in allen Entgeltgruppen um 2,8 %.
Das Eckentgelt (Bewertungsgruppe 6, OK I) steigt damit von 3.460,50 € um 97,- € auf 3.557,50 €.
- Ab dem 01.05.2027 steigen die Entgelte in allen Entgeltgruppen um weitere 2,5 %.

Das Eckentgelt (Bewertungsgruppe 6, OK I) steigt damit von 3.557,50 € um 89,- € auf 3.646,50 €.

- Die Ausbildungsvergütungen steigen zum 01.06.2026 in allen Ausbildungsjahren um 70,- € und ab 01.05.2027 um weitere 2,5 %.
- Mit der Juli-Abrechnung 2026 wird eine steuer- und abgabenfreie Erholungsbeihilfe i. H. v. 100,- € ausbezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese anteilig, Auszubildende erhalten den hälftigen Betrag.
- Laufzeit: 01.05.2026 – 30.04.2028 (24 Monate)

Diesen und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifrachrichten](#).

4. ANG-Wirtschaftsdaten Mai 2026

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für Mai 2026.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Alexander Pickelhaupt
Syndikusrechtsanwalt